

# APLICABILIDADE DA LEI DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS: UM ESTUDO EM MÉDIAS E GRANDES EMPRESAS

PAULO SERGIO JORDANI  
pjordani@unochapeco.edu.br  
UNOCHAPECO

**Resumo:** O artigo 93 da Lei Federal 8.213/91 trata da inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. A mesma lei obriga as empresas a contratar e manter em seu quadro funcional, portadores de necessidades especiais que variam de 2% a 5% do seu quadro total de funcionários. Esta pesquisa teve como objetivo identificar os fatores “facilitadores” e “dificultadores” em relação à aplicabilidade da Lei 8.213/91, art. 93, nas empresas de médio e grande porte, da região oeste de Santa Catarina. Os dados foram coletados utilizando um questionário estruturado aplicado aos gestores de recursos humanos das empresas de Médio e grande porte na região Oeste do Estado de Santa Catarina, com o objetivo de coletar informações para a análise comparativa entre os aspectos legais e a prática organizacional em relação a lei 8.213.91. O resultado mostrou que há vários fatores restritivos para o cumprimento da lei. Um dos principais fatores apontados é a falta de qualificação da mão-de-obra entre os portadores de necessidades especiais. Outro aspecto igualmente importante a ser considerado na análise é a dificuldade de adaptação do ambiente físico às deficiências apresentadas pelas pessoas. Em relação as alternativas, pode-se destacar que os respondentes avaliaram como positiva a atuação das associações dos portadores de necessidades especiais na busca da qualificação profissional dos mesmos para que possam acessar o mercado de trabalho e também diminuir o preconceito dos empresários através de campanhas de incentivo a contratação desse tipo de mão-de-obra.

**Palavras Chave: Deficiências - Mercado de Trabalho - Políticas de RH - Lei 8.213/91 -**



## 1 INTRODUÇÃO

A preocupação das organizações em tempos de grandes transformações é a gestão plena dos recursos organizacionais. Atualmente as Empresas preocupam-se cada vez mais com os recursos disponíveis nas organizações, em especial com o recurso humano, pois é o principal e o único que interage entre todas as áreas, sendo pró-ativo em relação aos objetivos organizacionais. Assim a integração das pessoas é ponto importante para o sucesso das organizações. Neste contexto o atendimento da lei federal 8.213/91, traz uma nova realidade de interação social e organizacional, pois em seu art. 93, determina a contratação de um percentual de pessoas com algum tipo de deficiência, tarefa esta, que nem sempre é fácil de realizar. O preconceito e a despreocupação com o arranjo físico podem ser fatores determinantes para a não-contratação de portadores de necessidades especiais em organizações de trabalho.

De fato, muitas empresas ainda ignoram os preceitos legais e não possuem em sua política de recursos humanos a prática de contratação de pessoas com necessidades especiais. Sabe-se no entanto, que as recentes campanhas publicitárias aliadas às ações do ministério do trabalho tem contribuído para a melhoria da consciência por parte dos empresários em relação a contratação de mão-de-obra nessas condições.

Por muito tempo as pessoas portadoras de deficiência estiveram excluídas da sociedade. Com a efetivação desta lei, a busca da inclusão social está sendo exercida e vem evoluindo lentamente, através de uma rigorosa cobrança do Ministério do Trabalho, das associações dos portadores de deficiência e das organizações, que aos poucos vão alocando em seu quadro de funcionários as pessoas com algum tipo de deficiência.

Visando conhecer e entender a atual situação com que a Área de Recursos Humanos das Empresas, de Médio e Grande porte do Município de Chapecó, vem atendendo a Lei Federal,

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Desde os primeiros agrupamentos humanos, no Oriente Médio, onde surgiram as primeiras cidades, percebeu-se no decorrer da história, a necessidade de vida organizada, e para manter estas organizações, a Administração se fazia presente de uma forma ou outra. Indivíduos não podem viver isolados, mas sim em organizações, sejam elas pequenas, médias ou grandes.

Atualmente as organizações mudaram seu estilo de ser. Tornaram-se sistemas de trabalho que transformam recursos em produtos e serviços, fornecendo através do trabalho, meios de sobrevivência as pessoas nelas envolvidas.

Organizações, segundo Daft (2000), são entidades sociais que dirigidas por metas são desenhadas como sistemas de atividades deliberadamente estruturados e coordenados e são ligadas ao ambiente externo, e seu principal elemento, não são os edifícios, políticas ou procedimentos, mas as pessoas e seus relacionamentos.

O poder de interação que o ser humano possui de relacionar-se e trocar conhecimentos o torna um recurso especial da organização que objetiva o alcance das metas de forma eficiente.

Para Chiavenato (2002), O ser humano é um ser eminentemente social, que necessita viver inteirado a um determinado contexto, relacionando-se com seus semelhantes, cooperando uns com os outros para vencer limitações individuais, formando assim organizações onde a ação individual e isolada não conseguiria ultrapassar.

De acordo com Angeloni (2002), o aprendizado individual ou em equipe influencia no aprendizado institucional da organização e é considerado como a grande vantagem competitiva das organizações contemporâneas.

A capacidade de integração, cooperação e relacionamento garantem as pessoas um poder de interação nas organizações, capacidade que varia de indivíduo para indivíduo, e o resultado dessa interação é o compartilhamento do conhecimento e o desenvolvimento em todos os setores das organizações e que oferecem o diferencial competitivo.

### **Deficiência: Concepções e Paradigmas**

A percepção de deficiência e das pessoas com deficiência, tem se modificado no decorrer da História. Segundo Aranha (2003), na antiguidade, a pessoa com deficiência, era alvo de abandono. Eram excluídas do contexto social. Passando a Idade moderna, o Cristianismo passou a influenciar estas atitudes e a família passa a ser responsável, (devido as influências da igreja católica em relação as noções de pecado). Nessa época a deficiência chegou a ser considerada como fenômeno metafísico e espiritual, ora seria um designo divino, ora possessão demoníaca, e as pessoas com deficiência eram confinadas e castigadas.

No período da Revolução Burguesa, séc. XV, com as mudanças de idéias e nova divisão do trabalho, passou-se a denominar “deficiente” qualquer indivíduo não produtivo, ou seja, que não conseguia manter seu sustento. Aos poucos a deficiência começava a ser vista como problema médico e não teológico ou moral, mas mesmo assim, passavam a ser

confinadas em instituições segregadas, denominadas “Instituições Totais”, distantes dos familiares, muitas vezes isoladas totalmente.

Aos poucos, com o passar dos séculos, as noções de desigualdades e valores de dominação e do direito de privilégios começam a surgir, mas somente em meados do Séc. XX, onde o capitalismo moderno se implanta é que se iniciam informações e leituras sobre a deficiência. A integração das minorias surge após as duas grandes guerras, que resultou em um contingente de pessoas com deficiência, e aliada aos movimentos de defesa dos direitos humanos, iniciava-se pelo mundo, movimentos críticos à sociedade.

Em 1973, a Associação Americana Nacional para Cidadãos retardados, consegue aos poucos garantir a inserção em sala de aula regular. Foram os primeiros passos de inserção de um indivíduo com deficiência em padrões de vida das demais pessoas. A luta pela defesa dos direitos humanos e civis desta classe, utilizou-se de brechas contraditórias do sistema sócio-político-econômico, que defendia a redução das responsabilidades do Estado e visava reduzir o ônus populacional, para sua integração na sociedade.

Ainda segundo Aranha (2003), foi considerada quebra de paradigma e a instituição de outro: o Paradigma dos Serviços. Se a pessoa com deficiência era considerada cidadã como outra qualquer, com direito a vida normal, precisava ser preparada para a oferta de serviços. Entidades passaram a oferecer serviços diversificados até que estivessem aptas para a integração na comunidade.

Este paradigma representou grande avanço em relação ao passado. Em função deste avanço e de muitas contradições, têm-se criado leis procurando garantir os direitos das Pessoas com deficiência, cabendo atualmente à sociedade a oferta dos serviços e acesso ao meio.

Nesta trajetória, chegou-se a outro paradigma: o Paradigma do suporte. Este se refere à disponibilização de todo apoio que seja necessário para a otimização do potencial de uma vida de qualidade e real participação em todas as esferas sociais: família, escola, sociedade, trabalho, desde que permita as pessoas com deficiência um maior nível de autonomia e independência.

### **Pessoas com Deficiências**

No contexto social, existem diversos grupos que diferem uns dos outros através de suas qualidades, capacidades e habilidades, mas que em comum buscam nas organizações a possibilidade de desenvolver responsabilidades e através do trabalho suprir necessidades.

Segundo Chiavenato (2002), as organizações assumem um papel de extrema importância na vida das pessoas, pois elas ingressam na organização, assumem

responsabilidades que vão desde a execução e desenvolvimento de novas atividades, onde as pessoas passam a influenciar as organizações e as organizações passam a influenciar as pessoas e esta influência é percebida pelo tempo que as pessoas passam dentro das organizações, seu modo de viver, trabalhar, e suas expectativas quanto á remuneração.

As pessoas com deficiência, são um desses grupos, que por muito tempo estiveram afastadas do mercado de trabalho, mas que na atualidade, através da legislação que visa reduzir a discriminação e busca a inclusão, passou a ser uma realidade junto às organizações.

Uma das dificuldades encontradas tem sido em relação ao tratamento: qual o termo mais adequado ao se referenciar a este grupo? Na Constituição Federal apresenta-se a terminologia “*deficiente*”, que atualmente representa ser uma denominação inadequada, pois deduz incapacidade. Atualmente, o termo mais adequado, segundo Fávero (2004), é “*persona com deficiência*”, por se tratar que a pessoa pode portar uma deficiência auditiva ou visual, e isto não significa que ela seja totalmente deficiente, como a terminação *deficiente* deduz.

A determinação dos tipos de deficiência foram elaborados para esclarecimento junto ao âmbito de quem possa interessar, pois muitas dúvidas ocorriam ao se tratar de um tipo e outro de deficiência.

### **Abordagem Sociológica da Deficiência**

No contexto sociológico, entender os problemas em relação às barreiras, impostas aos portadores de deficiência, através das concepções geradas pela sociedade, são de extrema importância para as pessoas com deficiência.

Nos depoimentos dos próprios portadores de deficiência, a percepção social das pessoas que os rodeiam tem muita importância. Na realidade, é dessa percepção que saem as imagens mais comuns a respeito das pessoas que têm necessidades especiais. Tais imagens têm pouca relação com as suas limitações, e muito a ver com as falsas concepções (PASTORE, 2010).

As limitações individuais, somadas as dificuldades geradas pela falta de estrutura arquitetônica, transporte e equipamentos fazem da realidade social onde a pessoa com deficiência está inserida, de difícil acesso e participação, alterando o seu contato em sociedade, suas crenças e valores.

É preciso, segundo Pastore (2010), identificar e avaliar as diversas manifestações dessas concepções que formam as crenças e valores que permeiam a compreensão de uma sociedade que os consideram infelizes, inúteis, diferentes, oprimidos ou ainda como doentes.

Segundo Pastore (2010), existem muitos equívocos em relação aos portadores de deficiência. A sociedade confunde as limitações à vida diária, com as limitações à vida social, não levando em consideração que muitas pessoas apresentam pequenas limitações acompanhadas de uma grande capacidade de trabalhar.

O modo e como a sociedade percebe estas pessoas, acaba limitando-os da vida social e gerando falsas concepções. Os não portadores de deficiência ignoram que, com o passar da idade, os seres humanos, eles inclusive, terão as suas funções reduzidas. Afinal a degenerescência dos órgãos e a velhice formam o destino de todos nós. Ademais, ninguém está livre de, a qualquer momento, passar a ter uma limitação de ordem física, sensorial ou mental. No fundo, todos os seres vivos terão de conviver com algum tipo de deficiência ao longo de suas vidas (PASTORE, 2010)

O tratamento usado no cotidiano, passando a elas a sensação de desprezo e limitações, criando restrições a participação ao trabalho. As limitações são acentuadas, impedindo que as habilidades e capacidades sejam mostradas.

Como o que aparece em primeiro lugar, são as suas limitações – e quem vê não sabe qual é a sua extensão e conseqüências -, as pessoas tendem a formar uma atitude negativa, e estender essa atitude para toda a personalidade dos portadores de deficiência, o que, é claro, não tem o menor fundamento (PASTORE, 2010) As limitações impostas pela sociedade em geral, criam barreiras limitativas acima da deficiência apresentada pela pessoa portadora.

### **Discriminação das pessoas com deficiência**

Numa concepção geral, a deficiência é associada à incapacidade, a desigualdade de condições. O que pouco se sabe é que as limitações de desempenho, de acesso ao trabalho, e a cultura são fatores que geram grandes limitações e impossibilitam o acesso às tecnologias que são fundamentais para a capacitação.

Segundo a Convenção 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em seu artigo 1º, diz: “[...] *toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão constitui uma forma de discriminação*”.

Segundo os Núcleos de Promoção e Igualdade do Ministério do Trabalho e Emprego, discriminar é: “*o recurso a diferenças de cor, de origem social, étnica, religião, nacionalidade, e outras para explicar ou justificar afirmações valorativas de depreciação, representa discriminação social e recebe condenação de todos os organismos internacionais de consenso*”.



A Lei nº. 9029 de 13 de abril de 1995, estabelece que fica “proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a emprego ou a sua manutenção, por motivo de sexo, raça, cor, origem, estado civil, situação familiar ou idade (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2003, p. 72).

Os seres humanos apresentam naturalmente traços culturais e físicos diferentes, e tratando-se de grupos formados por comunidades e sociedades, esses traços ficam ainda mais visíveis, possibilitando a origem do preconceito e iniciando o que perante a lei é chamado de discriminação e considerado crime.

Para o Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação no Trabalho (2003), muitos indivíduos, para se protegerem da discriminação, escondem sua própria identidade, causando prejuízos psicológicos e emocionais que afetam o clima de trabalho.

A forma de como passa a ser visto pela sociedade diante de uma deficiência, afeta a identidade, afastando o indivíduo do convívio social e do trabalho.

### **Legislação Brasileira**

No ano de **1989** – Foi elaborada a **lei nº. 7.853**, que definiu com base na Convenção 159 da OIT, os direitos das Pessoas com deficiência, definiu a atuação do Ministério Público e criou a CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência). Esta lei, em apoio às pessoas com deficiência, estabeleceu em sua íntegra a aplicação e a interpretação de valores básicos necessários para promover a integração, igualdade de tratamento e oportunidade, visando garantir a elas o direito, através das disposições legais, de afastar as discriminações e preconceitos diante de sua inserção em busca do bem estar, e ficou definido como obrigação do Poder Público e da Sociedade, deixando claramente expressa a participação do Ministério Público e das Empresas, representantes da sociedade.

Em **1991** – foi criada a **Lei nº. 8.213**, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários. Dispõe também sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. A adoção das cotas como recurso para oportunizar as pessoas com deficiência, procurando igualar oportunidades ou corrigir desequilíbrios através dos benefícios sociais tem sido a forma que o Estado encontrou para assegurar e garantir o direito de inclusão no mercado de trabalho. Pelo sistema de cotas, em 2003, havia uma estimativa de que as empresas deveriam contratar imediatamente de 550 a 600 mil trabalhadores portadores de deficiência. Porém nem as empresas nem os portadores estavam preparados para esta imediatividade do cumprimento a Lei de 24 de julho de 1991.



A edição do **Decreto nº 3.298**, aconteceu em **1999** – Este decreto veio regulamentar a Lei 7.853. Fixou uma política nacional para a Integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Conceituou a deficiência e fixou parâmetros de avaliação da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla. Este decreto nacional regulamenta a lei que garante a inserção ao trabalho, das pessoas com deficiência, seja através da contratação pelos termos que regem a legislação trabalhista, ou seja, através de trabalho autônomo. As entidades beneficentes, em forma de lei, poderão intermediar o processo de inserção ao trabalho sob diversos aspectos, entre eles a contratação para prestação de serviços, na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas voltados à habilitação desta categoria.

No ano de **2000** – foi sancionada a **Lei nº. 10.098**, que estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Esta Lei veio relatar e determinar as possibilidades e condições para que os portadores de deficiência obtenham com segurança e autonomia, acesso a todos os espaços, mobiliários e equipamentos, edificações e transporte e meios de comunicação, para que tenham garantia de deslocamento.

### **3 METODOLOGIA**

Este trabalho foi realizado com o intuito de verificar a aplicabilidade da lei 8.213/91 art. 93, nas médias e grandes empresas do Município de Chapecó, no período de fevereiro a novembro de 2012. A pesquisa bibliográfica acerca deste assunto embasou-se em livros técnicos e publicações do Ministério do Trabalho e Emprego. A entrevista foi aplicada em três das seis associações de pessoas com deficiência, do município de Chapecó, nos meses de outubro e novembro de 2012. Por fim, foi aplicado um questionário estruturado em 86 empresas de porte grande e médio da região Oeste de Santa Catarina.

O presente trabalho caracteriza-se como um estudo de caso exploratório, o qual é de relevância para o desenvolvimento deste projeto, pois permite conhecimentos amplos sobre o mesmo. A caracterização do estudo como pesquisa exploratória normalmente ocorre quando há pouco conhecimento sobre a temática a ser abordada. Por meio do estudo exploratório, busca-se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa (BEUREN, 2004, p. 80).

Segundo Yin (2001), o estudo de caso é a estratégia escolhida ao se examinarem acontecimentos contemporâneos.

A população definida para o estudo foi de 248 empresas de médio e grande porte da Região Oeste de Santa Catarina selecionadas a partir dos dados das associações comerciais e industriais dos 5 maiores municípios da região.

Por representar a totalidade de elementos com características comuns, em geral surgem limitações econômicas ou temporais para a observação acerca de uma população, portanto define-se uma amostra desta população o que resultará em uma interpretação dos dados com segurança. Amostra, segundo Beuren (2004), é uma pequena parte da população ou do universo selecionada em conformidade às regras. A investigação através da amostra é mais adequada, pois representa menores custos, rapidez, controle e dados mais exatos. Para a realização deste estudo, selecionou-se uma amostra de 88 empresas de médio e grande porte entre a população previamente definida. A seleção das empresas deu-se de forma aleatória simples. O retorno dos questionários foi de 50% ou seja 44 empresas responderam. A análise dos resultados foi feita com a utilização de tabelas e gráficos bem como a análise do conteúdo das entrevistas

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

### **4.1 ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS**

O perfil das empresas respondentes se caracteriza como sendo: Quanto a classificação econômica, 84,09% pertencem ao setor privado; 63,64% são de médio porte; 45,45% pertencem ao ramo industrial, seguido de 25% que pertencem ao ramo comercial; 47,73% estão no mercado a mais de 20 anos; em relação ao número de funcionários, 44% possuem até 50 funcionários, 35% acima de 201, 16% de 51 a 100 funcionários, 5% de 101 a 150 funcionários e de 151 a 200 funcionários o índice é de 0%.

Em relação ao conhecimento das leis sobre a contratação e manutenção dos portadores de necessidades especiais, verificou-se que 90,91% das empresas conhecem ou já ouviram falar sobre a Lei 8.213/91 que trata da contratação de portadores de necessidades especiais. Fato relevante também é que 61,36% das empresas pesquisadas possuem portadores de necessidades em seus quadros funcionais o que se caracteriza como um fator positivo.

A maior deficiência das pessoas contratadas pelas empresas pesquisadas é a física com 43,24%, seguida da deficiência auditiva e oral com 21,62%.

O resultado foi positivo também quando perguntadas se elas atendem às cotas previstas em lei. Para 69,70% das empresas, a lei é atendida. Um percentual de 58,33% das empresas dizem que fazem isso como responsabilidade social e 30,56% contratam pessoas com deficiência para atender a legislação.

Perguntadas se não houvesse obrigatoriedade contratariam pessoas com deficiências? A resposta foi positiva para 54,84% dos respondentes.

Quanto a escolaridade dos portadores de necessidades especiais, verificou-se que a maioria possuem o ensino fundamental ou médio incompleto.

Já em relação a habilitação profissional, as opções boa e regular somaram 78% das respostas sendo que apenas 22,22% disseram que a habilitação profissional dos portadores de necessidades especiais é ótima.

Quanto a disponibilidade de candidatos para atender a legislação, a pesquisa apontou que há uma certa dificuldade em relação a qualificação profissional e que isso dificulta a contratação.

Fator positivo pode ser verificado em relação integração dos portadores de necessidades especiais e seus colegas. A opção ótima e boa somaram 100% foi apontada por 100% dos respondentes.

#### 4.2 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS DAS ASSOCIAÇÕES

Na opinião das Associações, a lei federal 8.213/91, art.93, é um “mal necessário”, que veio por uma imposição legal, não como inclusão. Porém, todas concordam que desde sua implantação os índices se alteraram sensivelmente. É um sistema importante, mas precisa ser melhorado.

##### **Quanto aos fatores que facilitam ou dificultam:**

Os motivos alegados pelas empresas, diante da não contratação, basicamente são: a falta de capacitação, a falta de conhecimentos técnicos. Para as entidades os principais fatores são: a falta de vontade, falta de aceitabilidade dos candidatos junto as empresas, falta de acessibilidade e de transporte, além da falta de apoio do governo que criou a lei, e dos familiares que não dão o apoio necessário e preferem receber o benefício do INSS. Como facilitadores existe a disponibilidade de candidatos, a capacitação e a vontade de superação.

##### **Quanto aos percentuais exigidos na lei:**

Certamente não são atendidos, Na verdade existe uma grande preferência para contratação das pessoas que apresentam surdez ou não são oralizados e aos que apresentam pequenas deficiências físicas. Existe grande dificuldade de inserção ao cadeirante, ao cego e aos portadores de deficiência múltipla. A contratação por concurso público parece ter sido mais eficaz.

##### **Com a criação da lei, o que melhorou:**

Não somente o direito ao trabalho, como os demais direitos a saúde, a acessibilidade, educação, formação profissional, recursos humanos (professores habilitados).

Em relação a atuação dos fiscais do M T E, existe atuação e participação em relação a empresas que não atingem os índices:

Não se tem muito conhecimento em torno desta atuação. Sabe-se que existem poucos fiscais. Em relação as pessoas com deficiência, ao serem rejeitadas as vagas, também não procuram o órgão para registrar esta ocorrência. Quanto ao notificações sabe-se que algumas ocorrem e são elevadas, em outros casos existe a questão do projeto que pode ser apresentado, levando a empresa a obter um prazo, antes de ser notificada.

#### **Atividades desenvolvidas pelas associações:**

Busca-se desenvolver atividades de lazer, cultura, artesanato e braile. Outras atividades recentes em uma das associações é a informática, foi criado um laboratório e também curso de culinária onde são produzidos doce de frutas e viandas, que são vendidas para a comunidade.

#### **Fatores em relação ao tema e que não foram abordados nesta entrevista:**

Assim como visa incluir, na visão das associações, tem gerado a exclusão. Exclusão ao limitar vagas, a não permitir acesso. Muitas empresas não consideram que poderiam estar poupando as pessoas “normais” de problemas físicos futuros se alocassem em alguns setores de muito barulho, pessoas com deficiência auditiva, em setores de digitação, os cegos e os cadeirantes ( estes já tem grande preparo para permanecerem sentados, atividades que para eles seria muito mais fácil), em setores de radiologia, por exemplo os cegos se adaptariam muito bem, pois já convivem com a falta de luz.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em um contexto globalizado e competitivo em que as capacidades, habilidades e conhecimentos são fatores determinantes na contratação de pessoas nas organizações, analisar a aplicabilidade da lei federal, seus fatores dificultadores e facilitadores na contratação de pessoas com deficiência, torna-se fundamental para todas as esferas envolvidas: empresas, associações, familiares, pessoas com deficiências e órgãos governamentais.

A lei 8.213/91, art. 93, foi criada para garantir o direito ao trabalho, através de um sistema de cotas que varia de 2% a 5%, dependendo do número de funcionários existentes nas empresas.



Percebeu-se que 70% das empresas pesquisadas, atingem o índice previsto em lei tendo um índice maior verificado nas grandes empresas, possivelmente pelo fato de possuírem políticas definidas e implementadas nesse sentido.

Da pesquisa aplicada, percebe-se que as empresas privadas destacam-se em relação às empresas públicas, predominando o porte médio e um número de funcionários até 100, apenas 40% das empresas, apresentam um número de funcionários acima de 101, enquadrando-se na legislação em vigor. Em relação às pessoas com deficiência contratadas percebe-se que predomina a contratação até 5 pessoas, justificando a contratação pelas empresas de médio porte e isentas a legislação, ocorrendo então a contratação como responsabilidade social. Apenas 22% das empresas apresentam número de funcionários acima de 201, e a partir deste número de funcionários a contratação pelo sistema de cotas passa a enfrentar fatores dificultadores como a capacitação, habilitação, disponibilidade, superação, apoio governamental, entre outros. Para as empresas com mais de 200 funcionários, certamente os mecanismos são mais complexos e a dificuldade em contratar pessoas com deficiência é diferente das empresas com 100 funcionários. Uma empresa com 6000 funcionários enquadra-se no percentual de contratação, necessitando de 300 pessoas com deficiência, número este não atingido comparado as empresas de grande porte, e somados as informações das associações.

Outro aspecto analisado está no recrutamento. O ingresso das pessoas com deficiência junto às empresas chapecoenses ocorre em primeiro lugar através do RH das empresas, em segundo lugar através das associações e em terceiro lugar pela indicação dos amigos. Percebe-se que o apoio dos órgãos como SENAI, SESI, SENAC que são mantidos pelas próprias empresas aparecem em último lugar.

Diante dos resultados apresentados pelas empresas e pelas associações nesta pesquisa, propõe-se que a participação das pessoas com deficiência a treinamentos estruturados no SENAI, SESI, SENAC sejam facilitados e disponibilizados, visto que estas estruturas são mantidas pelas empresas através de impostos recolhidos, e se comparados sua participação na inserção ao mercado de trabalho, a indicação dos amigos apresenta um percentual de 15% de participação e estes órgãos governamentais participam em 10%, segundo a pesquisa. Possibilitar o acesso às tecnologias existentes nestas estruturas governamentais, é fundamental para que a lei 8.213/91 art. 93, não passe a ser apenas mais uma lei entre tantas já existes mas que seja possível vencer a impotência que empresas de grande porte enfrentam dia “sistema de cotas”.



## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANGELONI, Maria Terezinha (coord.). **Organizações do conhecimento: infraestrutura, pessoas e tecnologias.** São Paulo: Saraiva, 2002.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática.** São Paulo: Atlas, 2004.

DAFT, Richard L. **Organizações: teorias e projetos.** São Paulo: Pioneira, 2003.

DMITRUK, Hilda Beatriz. **Cadernos Metodológicos: diretrizes de metodologia.** Chapecó: Argos, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Oportunidade **Núcleos de Promoção da Igualdade e de Combate à Discriminação no Trabalho.** Brasília: Assessoria Internacional, 2003.

NAMBU, Tais Suemi. **Construindo um Mercado Inclusivo: Guia Prático para Profissionais de Recursos Humanos.** Brasília: CORDE, 2003.

PASTORE, José. **Oportunidade de Trabalho para Portadores de Deficiência.** São Paulo: LTr, 2010.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas.** São Paulo: Saraiva, 2003.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas, 2000.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** São Paulo: Artmed Editora AS, 2004.

WAGNER, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva.** São Paulo: Saraiva, 2000.